COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE

Rapport sur le rendement

Pour la période se terminant le 31 mars 2008

L'honorable Rob Nicholson, C.P., député
Ministre de la Justice et procureur général du Canada

Table des matières

SECTION I **Survol** 1

Message de la présidente 1
Déclaration de la direction 3
Renseignements sommaires 4
Priorités de l'organisme 5
Rendement global 6

SECTION II **Analyse des activités de programme par résultat stratégique** 11

Analyse par activité de programme 11

SECTION III **Renseignements supplémentaires** 21

Tableau 1 : Lien aux résultats du Gouvernement du Canada 21
Tableau 2 : Comparaison des dépenses prévues avec les dépenses réelles 22
Tableau 3 : Postes votés et législatifs 23
Tableau 4 : Renseignements sur les dépenses de projets 23
Tableau 5 : États financiers 24

SECTION IV **Autres sujets d'intérêt** 37

Renseignements relatifs à l'organisme 37

SURVOL

Message de la présidente

L'exercice 2007-2008 a marqué un point tournant pour la Commission canadienne des droits de la personne alors que nous avons amorcé un virage vers l'éducation et la sensibilisation aux droits de la personne, en prenant appui sur la recherche, des relations raffermies et de nouveaux partenariats. Notre engagement doit agir comme un catalyseur proactif et influent des droits de la personne, au pays comme à l'étranger. La culture organisationnelle de la Commission, qui repose sur le respect, un leadership solide et un effectif axé sur les valeurs, contribue considérablement à notre capacité d'atteindre nos objectifs.

Grâce à une utilisation stratégique des ressources, le travail de la Commission en recherche et en élaboration de politiques a permis d'étoffer le débat public et d'influer sur lui. Nos efforts pour résoudre des litiges devant le Tribunal canadien des droits de la personne, la Cour fédérale et la Cour suprême ont contribué à la création d'une jurisprudence des droits de la personne au Canada. La Commission a également exercé du leadership en permettant aux Premières nations visées par la *Loi sur les Indiens* de jouir d'une protection complète des droits de la personne, au sens où nos interventions pour faire révoquer l'article 67 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* ont porté fruit.

Nous avons accordé beaucoup d'attention cette année à la prévention de la discrimination – en développant les connaissances et en intensifiant les capacités des employeurs régis par le gouvernement fédéral. Les intervenants ont salué le lancement d'un processus simplifié de vérification de l'équité en matière d'emploi, qu'ils ont vu comme un moyen pratique et efficace de guider les organisations de manière à ce qu'elles soient davantage conformes à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi.*

Nous avons également mis en œuvre des mécanismes très efficaces de règlement anticipé pour les plaintes relatives aux droits de la personne, avec des résultats rapides et prometteurs. Durant la période de référence, la Commission a géré 1 343 plaintes et respecté sa norme de traitement en temps opportun. Durant le dernier trimestre de cette période, 43 p. 100 des cas soumis au processus de règlement anticipé ont été réglés avant même qu'ils ne deviennent des plaintes officielles.

La Commission est une autorité reconnue au chapitre des droits de la personne, au Canada comme à l'étranger. Nos efforts continus en recherche et en développement des connaissances fournissent l'assise de lois, de politiques et de directives efficaces ainsi que de pratiques éprouvées de règlement des différends. Nous établissons et promouvons des connaissances dans des domaines en évolution constante comme les droits autochtones, la propagande haineuse sur Internet, l'hypersensibilité environnementale, la santé mentale et les fiches de rendement concernant les droits de la personne.

À l'échelle internationale, la Commission a renforcé la réputation du Canada comme leader des droits de la personne en présidant le Comité international de coordination des institutions nationales pour la promotion et la protection des droits de l'homme (CIC). Nous avons dirigé le CIC vers l'obtention d'un statut juridique complet devant le Conseil des droits de l'homme des Nations Unies, et lancé un examen de la gouvernance pour appuyer ce nouveau rôle. Dans notre hémisphère, la Commission a entrepris des pourparlers avec l'Organisation des États américains pour faire reconnaître le rôle des institutions nationales des droits de l'homme dans la promotion d'un gouvernement sain et de l'avancement de la règle de droit.

Tout en célébrant ces succès, la Commission reste très au fait des défis additionnels qui se posent à elle, une petite organisation qui offre des services et exerce du leadership dans un domaine si fondamental à ce qui nous définit comme pays. Notre mandat n'est pas statique – il s'accroît en même temps que les attentes de la société, du Parlement et des tribunaux. Cependant, comme la Commission est très petite, les postes vacants et les lacunes en ressources humaines ont des répercussions importantes sur notre travail. La Commission demeure confiante de pouvoir gérer ces défis et de saisir d'autres occasions de favoriser une culture durable des droits de la personne dans la société canadienne.

Jennifer Lynch, c.r.
Présidente

Déclaration de la direction

Je soumets, en vue de son dépôt au Parlement, le Rapport sur le rendement 2007-2008 de la Commission canadienne des droits de la personne.

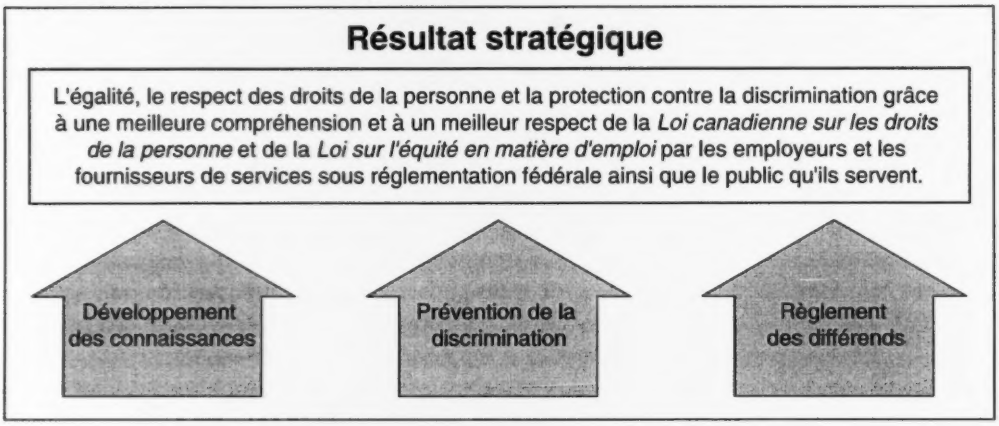
Le document a été préparé conformément aux principes de préparation des rapports énoncés dans le *Guide de préparation de la partie III du budget des dépenses 2007-2008 : Rapports sur les plans et les priorités et Rapports ministériels sur le rendement :*

- Il est conforme aux exigences précises de déclaration figurant dans les lignes directrices du Secrétariat du Conseil du Trésor.
- Il repose sur les résultats stratégiques et sur l'architecture des activités de programme approuvés par le Conseil du Trésor.
- Il présente une information cohérente, complète, équilibrée et fiable.
- Il fournit une base pour la reddition de comptes à l'égard des résultats obtenus avec les ressources et les pouvoirs.
- Il présente un compte rendu financier fondé sur les montants approuvés du Budget des dépenses et des Comptes publics du Canada.

Richard Burton
Secrétaire général

Renseignements sommaires

Architecture des activités de programme



Raison d'être

La loi fondatrice de la Commission nous propose une vision du Canada dans le respect du « droit de tous les individus, dans la mesure compatible avec leurs devoirs et obligations au sein de la société, à l'égalité des chances d'épanouissement » à l'abri de la discrimination.

La Commission travaille avec les employeurs, les fournisseurs de service, les particuliers, les syndicats, les organismes gouvernementaux et non gouvernementaux, et les organismes provinciaux et territoriaux des droits de la personne, afin de favoriser la compréhension et l'engagement nécessaires pour créer une société où les droits de la personne sont respectés dans les pratiques quotidiennes.

La Commission s'appuie sur un nouveau modèle de prestation de services axé sur la prévention de la discrimination, des méthodes modernes de règlement des différends en matière de traitement des plaintes et des demandes de renseignements, et sur le progrès des connaissances, de la réglementation et des politiques. La Commission a aussi pour fonction clé de favoriser l'équité en matière d'emploi pour les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres de minorités visibles dans les secteurs d'activité de compétence fédérale. Sur la scène internationale, elle exerce un rôle de chef de file important, notamment à la présidence du Comité international de coordination des institutions nationales des droits de l'homme, sous l'égide des Nations Unies.

Ressources financières (en milliers de dollars)

Dépenses prévues	Total des autorisations	Dépenses réelles
23 272 $	22 587 $	21 993 $

Ressources humaines (ETP)

Prévues	Réelles	Écart
200	176	24

Priorités de l'organisme

État du rendement	2007–2008	
	Dépenses prévues	Dépenses réelles

Résultat stratégique : Égalité, respect des droits de la personne et protection contre la discrimination grâce à une meilleure compréhension et à un meilleur respect de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* par les employeurs et les fournisseurs de services sous réglementation fédérale ainsi que par le public qu'ils servent.

Harmonisation avec les résultats du Gouvernement du Canada : Le résultat stratégique de la Commission s'harmonise avec celui du Gouvernement du Canada consistant à créer « une société diversifiée qui favorise la dualité linguistique et l'inclusion sociale ».

Priorité (type)	Activité de programme – Résultat prévu	État du rendement	Dépenses prévues	Dépenses réelles
Offrir un programme de développement des connaissances sur les droits de la personne.	Compréhension et respect des lois grâce à la recherche, aux initiatives stratégiques, à la mobilisation des intervenants par le partage des connaissances et la sensibilisation, et à l'exécution de l'Initiative nationale autochtone.	**Atteinte des objectifs**	5 035 $	**6 190 $**
Améliorer, élargir et intégrer les initiatives de prévention et les activités d'équité en matière d'emploi du Programme de prévention de la discrimination.	Engagement des ministères fédéraux et des organismes sous réglementation fédérale à mettre en valeur les droits de la personne ainsi que les principes et pratiques d'équité par le partage des connaissances, les pratiques exemplaires et l'élimination des obstacles.	**Atteinte des objectifs**	6 466 $	**5 347 $**
Offrir un processus efficace de règlement des différends.	Établissement d'un processus de règlement des différends rapide, efficace et qui utilise bien les ressources.	**Atteinte des objectifs**	11 771 $	**10 456 $**

Rendement global

Environnement opérationnel

Les commissaires et le personnel de la Commission s'acquittent des activités de celle-ci avec le concours d'agents contractuels au moment où leurs compétences spécialisées sont nécessaires. La Commission ne finance aucun organisme externe, ne verse ni subvention, ni contribution, et n'administre pas d'autres programmes de transfert.

La Commission a récemment créé un modèle de prestation des services qui répartit les ressources entre les différentes étapes de la gestion des droits de la personne. Ce modèle comprend les volets suivants : Développement des connaissances, Prévention de la discrimination et Règlement des différends.

Contexte organisationnel

La Commission règle les différends, développe les connaissances sur les questions liées aux droits de la personne, et s'efforce de prévenir la discrimination. Un financement accru permettrait à la Commission de réaliser des progrès plus marqués dans les domaines suivants.

Intensifier l'axe des activités internationales

Le mandat de la présidente comporte un volet d'activités internationales. Ces activités ne sont pas financées. La Commission a réaffecté des ressources pour répondre aux engagements internationaux courants et nouveaux.

Les institutions nationales des droits de l'homme (INDH) représentent un volet crucial de la protection nationale des droits de la personne étant donné que leurs interventions favorisent la bonne gouvernance, la règle de droit ainsi que la promotion et la protection des droits de la personne. Le Comité international de coordination des institutions nationales pour la promotion et la protection des droits de l'homme (CIC) reconnaît la Commission canadienne des droits de la personne comme étant un membre de statut « A ». À ce titre, la Commission doit donc respecter les normes et assumer les responsabilités dictées par les Principes de Paris pour conserver son accréditation. Les Principes de Paris sont un ensemble de règles adoptées par l'Assemblée générale des Nations Unies qui offrent une orientation aux états membres de l'ONU sur le mandat, la composition et le fonctionnement d'institutions nationales indépendantes des droits de la personne. Le CIC est le principal représentant des INDH à l'échelle mondiale, ce qui englobe l'ONU, et c'est dans ce contexte que les lacunes dans la protection des droits de la personne par les états membres sont portées à l'attention de la communauté internationale.

De plus, la Commission a été élue par acclamation en mars 2007 pour remplir un mandat de trois ans à la présidence du CIC. Créé en 1991, le CIC travaille à raffermir les INDH, en conformité avec les Principes de Paris.

Dans son rôle à la présidence, la Commission régit les affaires opérationnelles et administratives du CIC pour en assurer la viabilité, dirige un processus d'accréditation reconnu à l'échelle mondiale et assume un rôle actif de défense au nom des membres du CIC devant l'ONU, les gouvernements nationaux, les organismes non gouvernementaux et d'autres parties intéressées aux droits de la personne. Au nombre des réalisations de cette année, mentionnons le lancement de la refonte de la gouvernance, et l'officialisation du statut du CIC et des INDH membres au sein du Conseil des droits de l'homme de l'ONU.

Forte d'un profil international toujours plus rayonnant, la Commission a également officialisé sa participation au sein de l'Organisation des États américains, et devant l'Organisation des institutions nationales des droits de l'homme du Commonwealth.

Recommander des modifications législatives

En vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, la Commission jouit d'un pouvoir d'influence pour faire adopter des modifications législatives grâce, entre autres, à la présentation de rapports spéciaux au Parlement. De plus, conformément à la *Loi*, la Commission a le pouvoir d'émettre des directives susceptibles d'aider à prévenir la discrimination dans des domaines où la jurisprudence et la législation manquent de clarté. Toutefois, les ressources actuelles sont insuffisantes et font en sorte que la Commission doit se mettre en mode « réactif » plutôt que « proactif » pour la plupart des activités du genre. Des ressources additionnelles permettraient à la Commission de jouer un rôle proactif, ce qui est requis dans l'état actuel des choses où les droits importants sont de plus en plus contradictoires (comme en témoignent les débats actuels concernant la réglementation de la propagande haineuse sur Internet, la liberté d'expression et la liberté de religion).

Offrir une expertise faisant autorité dans le domaine des droits de la personne au Canada

La *Loi canadienne sur les droits de la personne* accorde à la Commission le pouvoir d'exercer une influence sur la compréhension sociale et les comportements, et ce, en mettant en œuvre des programmes d'information et en faisant des recherches, en promouvant des politiques et pratiques communes à l'échelle des commissions des droits de la personne au Canada, et en utilisant la persuasion, la publicité ou tout autre moyen qu'elle estime pertinent pour dissuader et réduire le recours aux pratiques discriminatoires (article 27).

L'émergence de nouveaux enjeux en matière de droits de la personne rend encore plus complexes les enjeux déjà existants. À titre d'exemple, la définition admise de la déficience inclut dorénavant de façon claire la maladie mentale et l'hypersensibilité environnementale. Les organisations qui s'efforcent de s'acquitter de leurs responsabilités quant aux mesures d'adaptation pour les travailleurs et les clients souffrant de ces problèmes et d'autres types de déficiences cherchent conseil auprès de la Commission. Nos recherches et le développement de nos connaissances offrent l'assise pour cerner

les pratiques discriminatoires et s'y attaquer, pour trouver des solutions ainsi que pour concevoir des politiques, des directives, des outils de prévention et des pratiques. Le but visé n'est rien de moins que l'intégration des droits de la personne dans le quotidien.

Un financement accru ferait en sorte que la Commission resterait capable de s'acquitter de sa responsabilité législative pour ce qui est d'offrir un leadership éclairé et de servir de catalyseur dans la promotion des droits de la personne.

S'assurer que les employeurs sous réglementation fédérale se conforment aux lois

Aux termes de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, la Commission doit s'assurer, par le biais de vérifications de la conformité, que les employeurs sous réglementation fédérale se conforment à la *Loi*. La Commission a atteint son objectif qui était de rationaliser et d'accroître le nombre de vérifications durant l'année. À ce jour, nous avons amorcé des vérifications auprès de 41 p. 100 des employeurs sous réglementation fédérale, ce qui représente 75 p. 100 de l'effectif sous notre mandat. Notre but, qui est d'en arriver à 100 p. 100, risque par contre de nous échapper, car le nombre d'employeurs sous notre mandat s'est accru d'environ 20 p. 100 au cours des quatre dernières années, sans qu'on ait augmenté les ressources de la Commission. En outre, le processus de vérification comprend maintenant une phase d'évaluation des progrès portant sur l'atteinte des buts par des employeurs auparavant jugés en conformité.

La Commission favorise une conformité complète des employeurs à la *Loi canadienne sur les droits de la personne.* Cela inclut la prestation de services ciblés, comme une formation aux employeurs avec qui elle a signé un protocole d'entente (PE). De tels PE ont été conclus avec 14 employeurs représentant près de 25 p. 100 des employés sous notre mandat, mais seulement environ 1 p. 100 des employeurs sous réglementation fédérale. Ce modèle est très efficace, mais exigeant en termes de ressources. L'élargissement du programme nécessiterait des ressources additionnelles. Pour remédier partiellement à la pénurie de ressources, la Commission élabore un modèle de maturité.

Les sections qui suivent mettent l'accent sur les priorités particulières énoncées dans le Rapport sur les plans et priorités 2007-2008 pour la période à l'étude.

PRIORITÉ 1 Offrir un programme de développement des connaissances sur les droits de la personne.

Le Centre du savoir a favorisé la compréhension des droits de la personne et la mobilisation envers ces droits en faisant de la recherche dans ces domaines et en diffusant les résultats qui en étaient issus. À titre d'exemple, la nouvelle Division de la recherche a réalisé les phases I et II de son projet novateur de Fiche nationale de rendement en matière de droits de la personne, et poursuivi sa recherche sur la viabilité des modifications législatives, à savoir inclure la « condition sociale » (pauvreté) dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne.* Notre recherche sur l'hypersensibilité environnementale a fait l'objet d'une publication en ligne (*http://www.chrc-ccdp.ca/research_program_recherche/default-fr.asp*), ce qui a débouché sur la création par la Direction de la politique d'une nouvelle politique

concernant l'hypersensibilité environnementale (*http://www.chrc-ccdp.ca/legislation_policies/policy_environ_politique-fr.asp*). Pour ce qui est des politiques sur les tests de dépistage de la consommation de drogues et d'alcool ainsi que sur les mesures d'adaptation pour les personnes souffrant de maladie mentale, nous en sommes encore à l'étape de la consultation. Le manque de ressources a entraîné le report des consultations concernant une loi nationale sur l'invalidité ainsi que des consultations de suivi sur l'initiative « Il n'y a pas de service I et II » (Examen des communications téléphoniques du gouvernement du Canada avec les personnes sourdes, devenues sourdes, malentendantes ou ayant un trouble de la parole). Nous avons amorcé une évaluation du plan de travail pour nous assurer que les objectifs du plan stratégique tiennent compte des ressources disponibles.

Le Centre du savoir a créé et dirige l'Initiative nationale autochtone (INA) de la Commission, qui vise à rejoindre les organisations clés des Premières nations (*http://www.chrc-ccdp.ca/publications/ar_2007_ra/page2-fr.asp#21*). La Commission a clairement et fortement plaidoyé en faveur de l'abrogation de l'article 67 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (qui refusait aux peuples autochtones un accès complet aux mêmes droits) par le biais de comparutions devant des comités parlementaires, de dizaines de réunions d'intervenants et de la publication d'un rapport spécial, *Toujours une question de droits* (*http://www.chrc-ccdp.ca/proactive_initiatives/smr_tqd/toc_tdm-fr.asp*). Pour appuyer l'INA, la Division de la recherche a commandé et diffusé un rapport intitulé « Règlement extrajudiciaire des différends dans des contextes autochtones : Examen critique », qui offre des principes directeurs pour l'élaboration de modes alternatifs de règlement des différends dans des contextes autochtones.

PRIORITÉ 2 Améliorer, élargir et intégrer les initiatives de prévention et les activités d'équité en matière d'emploi du Programme de prévention de la discrimination.

Durant la période de référence, la Commission devait tout particulièrement s'attarder à regrouper et raffermir les initiatives de prévention de la discrimination. Outre le travail coopératif direct avec les employeurs pour prévenir la discrimination, la Commission se tourne également vers la société civile – organisations non gouvernementales, syndicats et autres intervenants – pour écouter ses préoccupations et tirer profit de ses points de vue.

En 2007-2008, de nouveaux outils ont été élaborés, notamment un site Web sur les pratiques communes ainsi qu'une initiative de formation du formateur. Nous partageons dorénavant nos documents avec les signataires de nos PE et d'autres intervenants parmi les employeurs sous réglementation fédérale : (*http://www.chrc-ccdp.ca/publications/ar_2007_ra/page4-fr.asp*).

Le processus de vérification de l'équité en matière d'emploi a fait l'objet d'améliorations afin de réduire le temps requis pour effectuer une vérification. À cette fin, nous avons simplifié les étapes de vérification et les processus d'approbation (*http://www.chrc-ccdp.ca/publications/ar_2007_ra/page4-fr.asp#32*).

PRIORITÉ 3 Offrir un processus efficace de règlement des différends.

La Commission s'est efforcée d'améliorer l'efficacité du processus durant la période de référence. Des initiatives de perfectionnement professionnel ont aidé les employés à mieux sélectionner les plaintes. Cette année, nous avons fait de grands pas dans la simplification de notre processus interne pour aiguiller les plaintes vers d'autres mécanismes de réparation et d'autres organismes, comme la Commission des relations de travail dans la fonction publique et le Tribunal de la dotation de la fonction publique. Les communications avec les parties ayant un différend se sont également améliorées. La Commission a offert des services de règlement anticipé et de médiation préventive pour aider les parties à résoudre leurs différends avant de porter plainte (*http://www.chrc-ccdp.ca/publications/ar_2007_ra/page6-fr.asp*). Les résultats obtenus dans le cadre des services de règlement anticipé sont prometteurs : environ 43 p. 100 des cas soumis à ce processus lors du dernier trimestre ont pu être réglés.

De plus, la Commission s'est particulièrement efforcée d'améliorer le rendement dans la gestion des plaintes. Elle a élaboré un outil d'évaluation pour accélérer le traitement des plaintes en dégageant les faits pertinents et en circonscrivant les enjeux et, dans la mesure du possible, en facilitant les règlements. Toutefois, elle n'a pu faire un usage complet de cet outil en raison de pénuries aiguës de main-d'œuvre. Ce nouvel outil a été utilisé dans 9 p. 100 des cas (*http://www.chrc-ccdp.ca/publications/ar_2007_ra/page6-fr.asp*). Durant la période de référence, la Commission a également continué à s'attarder aux cas litigieux qui ont un effet sur les droits de la personne (*http://www.chrc-ccdp.ca/publications/ar_2007_ra/page7-fr.asp*) et (*http://www.chrt-tcdp.gc.ca/index_f.asp*). En 2007-2008, elle a réalisé des progrès dans la création d'un cadre réglementaire pour recenser les besoins en matière de règlements, directives, exposés de principes et/ou politiques pouvant offrir une orientation relativement à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et à la jurisprudence pertinente.

ANALYSE DES ACTIVITÉS DE PROGRAMME PAR RÉSULTAT STRATÉGIQUE

Analyse par activité de programme

Résultat stratégique

Égalité, respect des droits de la personne et protection contre la discrimination grâce à une meilleure compréhension et à un meilleur respect de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* par les employeurs et les fournisseurs de services sous réglementation fédérale ainsi que par le public qu'ils servent.

Le changement social met du temps à s'implanter, et on n'y parvient que par un travail sans relâche. La Commission s'est efforcée de faire de grands pas dans ces domaines en réaffectant des ressources restreintes aux programmes, aux initiatives et aux nouveaux enjeux, mais cet expédient ne permet pas d'atteindre pleinement les objectifs de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et, de façon plus précise, ceux qui découlent du mandat de la Commission.

Nom de l'activité de programme

***A. Développement des connaissances : Concevoir des produits d'information, notamment des politiques et des études, à l'intention de la Commission, des principaux intervenants et de la population canadienne afin de favoriser la compréhension et le respect de la* Loi canadienne sur les droits de la personne *et de la* Loi sur l'équité en matière d'emploi.**

Ressources financières (en milliers de dollars)

Dépenses prévues	Total des autorisations	Dépenses réelles
5 035 $	6 314 $	6 190 $

Ressources humaines

Prévues	Réelles	Écart
37	39	2

Description de l'activité de programme

Le Programme de développement des connaissances coordonne la recherche, l'élaboration de politiques, les initiatives stratégiques, la prestation de l'Initiative nationale autochtone et les relations internationales. Au pays, la Commission s'inspire des développements internationaux en matière de droits de la personne, et elle contribue également à ces développements. En outre, la Commission surveille les tendances dans le domaine des droits de la personne et évalue les répercussions des initiatives gouvernementales et

internationales sur la situation des droits de la personne au Canada. L'objectif est de créer du savoir dans le domaine et de le transférer afin d'engendrer des retombées positives pour la société canadienne.

Le processus de développement du savoir est essentiel pour comprendre les questions et principes liés aux droits de la personne de même que pour s'assurer que l'élaboration des lois, politiques et programmes repose sur des preuves et des pratiques exemplaires, tout comme les interventions qui en découlent. Il est également crucial de transmettre efficacement cette compréhension aux employeurs, aux fournisseurs de services et au public canadien. Mobiliser des groupes particuliers, répondre à leurs besoins et les faire participer à des consultations sont autant de moyens qui permettent de donner aux parties concernées le sentiment qu'elles sont parties prenantes aux activités de la Commission. Le résultat visé pour les participants, et pour le public dans son ensemble, est l'intégration des droits de la personne dans leurs activités quotidiennes personnelles et professionnelles.

Les trois exemples suivants illustrent la concrétisation de nos résultats prévus en 2007-2008.

- **Abrogation de l'article 67**

  Voilà 30 ans que la Commission exhorte le Parlement à accorder aux peuples autochtones un plein accès à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (LCDP) en abrogeant l'article 67. La Commission a fait des efforts considérables pour rejoindre les organisations des Premières nations et comprendre les problèmes qui se posent à elles au chapitre des droits de la personne. L'Initiative nationale autochtone de la Commission a mobilisé plus de 1 000 personnes – des membres de plusieurs collectivités des Premières nations, des intervenants autochtones et des parlementaires – dans des discussions sur l'accès aux droits de la personne et sur les répercussions éventuelles d'une abrogation. Le rapport intitulé « Règlement extrajudiciaire des différends dans des contextes autochtones : Examen critique » recense les mécanismes autochtones de règlement des différends. Ces pratiques serviront à étoffer nos propres pratiques de demain en vue de résoudre les problèmes qui se posent au sein des collectivités autochtones. Au cours des deux premiers mois de la diffusion du rapport sur le Web, le compteur indiquait environ 600 visites.

- **Déficience**

  Sur les 11 motifs statutaires justifiant le dépôt d'une plainte de discrimination à la Commission, la déficience est de loin celui qui est le plus communément allégué. Dans les faits, ce motif représente 36 p. 100 des plaintes dûment signées. Pour comprendre les préoccupations des Canadiens, la Commission a développé des relations clés, et les consultations sur les politiques et les lois se sont poursuivies. Lorsqu'une déficience force un employé à prendre un congé autorisé, la réintégration du lieu de travail peut être difficile et frustrante. En réponse à ce problème, la Commission a distribué un guide de la gestion du retour au travail. Le site où est affiché le guide a reçu plus de 10 000 visites. En outre, le document a été cité dans de nombreuses publications et on en a demandé plus de 2 000 fois une copie papier. Il a été distribué aux membres du Conseil consultatif des employeurs de la Commission ainsi qu'à tous les employeurs participant aux séances de formation de la Commission sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation. Par conséquent, les gestionnaires, les employés et d'autres

experts concernés par les programmes de retour au travail ont été informés de l'existence du guide par le biais des diverses activités de la Commission. En outre, le rapport de la Commission intitulé *Pratiques exemplaires de conception universelle à l'échelle internationale : Examen général,* demeure un outil utile pour les fournisseurs de service et les employeurs, si l'on en juge par les visites sur le site Web, soit plus de 7 500, et le nombre de demandes de copies papier, soit plus de 400.

- **L'obligation de prendre des mesures d'adaptation face à l'hypersensibilité environnementale**

  Les changements dans notre environnement ont également des répercussions sur notre bien-être. L'incidence des agents environnementaux (comme les nouveaux produits chimiques, le smog et la technologie sans fil) sur la santé est une source de préoccupation grandissante, et certains Canadiens ont même éprouvé des symptômes paralysants. La Commission a produit deux rapports visant à fournir de l'information et des directives d'aménagement pour prévenir la discrimination et réduire les problèmes de santé et de sécurité en milieu de travail. Les deux documents ont été consultés plus de 9 000 fois en ligne, en plus d'être cités dans plus de 16 publications, d'être réclamés dans tous les coins du monde et de faire l'objet de comptes rendus au pays et à l'étranger. L'auteur a présenté le contenu de ses rapports dans environ 20 forums différents. Le Conseil consultatif des employeurs de la Commission a également eu droit à des exposés sur la sensibilité à des facteurs environnementaux. Nous avons élaboré une politique connexe pour fournir des directives aux employeurs.

La Commission a constaté une tendance croissante chez le public à vouloir de l'information sur les droits de la personne. Au cours des trois dernières années, les visites sur son site Web ont plus que doublé, et les demandes de publications se sont accrues à un rythme considérable. L'an dernier, la Commission a reçu 26 000 demandes de renseignements sur des publications, y compris 300 demandes d'abonnement en ligne. En outre, notre réseau de recherche s'est enrichi d'environ 150 chercheurs d'universités, d'organisations non gouvernementales et d'autres ministères.

L'examen mensuel des indicateurs de rendement au sein de la Commission procure à ses gestionnaires des statistiques détaillées sur le traitement des plaintes, les vérifications relatives à l'équité en matière d'emploi et les initiatives de prévention. La Commission a commencé à définir des indicateurs additionnels mesurant les répercussions de son travail sur les Canadiens.

L'un des défis à relever consistera à mieux intégrer les efforts de communication et de liaison au travail des secteurs de programme responsables de l'élaboration des produits et du transfert du savoir. La création d'une initiative de liaison générale servira à développer des rapports ainsi qu'à informer, mobiliser et inspirer les gens selon l'idéal de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

Prêter l'oreille aux intervenants, en tirer des leçons et les faire participer à tous les aspects du travail de la Commission sont des gestes dont il ne faut pas sous-estimer la valeur. En consacrant des ressources appropriées à des initiatives de liaison ciblées, la Commission réussira encore mieux à informer les gens et à influencer le débat public sur les enjeux clés liés aux droits de la personne.

Nom de l'activité de programme

B. Prévention de la discrimination : Impliquer les principaux intervenants dans le but de prévenir la discrimination dans les milieux de travail et les centres de services sous réglementation fédérale, d'accroître l'intérêt à l'égard des droits de la personne et de favoriser la compréhension et l'acceptation de ces droits.

Ressources financières (en milliers de dollars)

Dépenses prévues	Total des autorisations	Dépenses réelles
6 466 $	6 990 $	5 347 $

Ressources humaines (ETP)

Prévues	Réelles	Écart
60	42	18

Description de l'activité de programme

La Commission collabore avec les organisations sous réglementation fédérale pour déterminer quels secteurs ont besoin d'améliorations, afin de créer une culture favorable aux droits de la personne dans les milieux de travail et les centres de prestation de services. La Commission fournit de l'information et de l'aide aux employeurs et aux fournisseurs de services pour qu'ils comprennent mieux leurs obligations en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* ainsi que leurs responsabilités à l'égard de l'application des principes des droits de la personne. Enfin, la Commission travaille aussi avec les organismes centraux pour promouvoir les droits de la personne dans l'ensemble du système fédéral.

La Commission effectue des vérifications du milieu de travail afin d'assurer la conformité aux obligations liées à l'équité en matière d'emploi telles que prescrites par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi.* En plus d'assurer la conformité, ces vérifications permettent à la Commission de cerner les pratiques d'embauche et de promotion les plus susceptibles de garantir l'égalité en milieu de travail pour les groupes désignés, et de dégager les pratiques et mesures positives instituées par les employeurs pour supprimer les obstacles à l'emploi dans plusieurs domaines, notamment les mesures d'adaptation, la formation et le perfectionnement, la promotion, le recrutement, le maintien en poste, la sélection et l'embauche de même que la cessation d'emploi. En 2007-2008, la Commission a mené des vérifications auprès de 42 employeurs.

Dans le passé, la Commission a fait état de hausses dans la représentation des groupes désignés sous-représentés au sein des organisations ayant fait l'objet d'une vérification. La Commission produit maintenant des rapports sur son indicateur de rendement prévu par la loi, à savoir l'atteinte par l'organisation des objectifs à court terme énoncés dans son plan d'équité en matière d'emploi.

Table 1: Plan d'équité en matière d'emploi – objectifs

EMPLOYEURS DU SECTEUR PRIVÉ

Années de suivi	Femmes			Autochtones			Personnes handicapées			Minorités visibles			Total			
	atteint	pas atteint	% atteint	atteint	pas atteint	% atteint	atteint	pas atteint	% atteint	atteint	pas atteint	% atteint	atteint	pas atteint	Total	% atteint
1999-2001	3	4	43 %	3	2	60 %	2	5	29 %	2	3	40 %	10	14	24	42 %
2000-2002	31	39	44 %	16	24	40 %	26	44	37 %	32	42	43 %	105	149	254	41 %
2001-2003	42	52	45 %	25	28	47 %	25	84	23 %	30	64	32 %	122	228	350	35 %
2002-2004	23	42	35 %	18	22	45 %	21	60	26 %	31	41	43 %	93	165	258	36 %
2003-2005	38	59	39 %	29	18	62 %	49	79	38 %	46	61	43 %	162	217	379	43 %
2004-2006	28	33	46 %	15	24	38 %	18	76	19 %	26	54	33 %	87	187	274	32 %
Total 1999-2006	**165**	**229**	**42 %**	**106**	**118**	**47 %**	**141**	**348**	**29 %**	**167**	**265**	**39 %**	**579**	**960**	**1539**	**38 %**

EMPLOYEURS DU SECTEUR PUBLIC

Années de suivi	Femmes			Autochtones			Personnes handicapées			Minorités visibles			Total			
	atteint	pas atteint	% atteint	atteint	pas atteint	% atteint	atteint	pas atteint	% atteint	atteint	pas atteint	% atteint	atteint	pas atteint	Total	% atteint
2000-2002	4	1	80 %	2	2	50 %	1	1	50 %	3	3	50 %	10	7	17	59 %
2001-2003	12	6	67 %	5	5	50 %	5	5	50 %	10	21	32 %	32	37	69	46 %
2002-2004	11	7	61 %	5	7	42 %	19	6	76 %	17	14	55 %	52	34	86	60 %
2003-2005	16	6	73 %	7	4	64 %	13	6	68 %	11	15	42 %	47	31	78	60 %
2004-2006	9	7	56 %	2	6	25 %	5	10	33 %	9	13	41 %	25	36	61	41 %
2005-2007	0	0	0 %	0	1	0 %	0	0	0 %	1	1	50 %	1	2	3	33 %
Total 2000-2007	**52**	**27**	**66 %**	**21**	**25**	**46 %**	**43**	**28**	**61 %**	**51**	**67**	**43 %**	**167**	**147**	**314**	**53 %**

Les employeurs disposent de trois années pour atteindre ces objectifs à court terme. Dans le secteur privé, les employeurs ont atteint 38 p. 100 des 1 539 objectifs qu'ils s'étaient fixés dans leurs plans d'équité en matière d'emploi entre 1999 et 2006. Cette donnée incluait une proportion de 47 p. 100 des objectifs concernant les peuples autochtones, 42 p. 100 dans le cas des femmes, 39 p. 100 pour les minorités visibles et 29 p. 100 pour les personnes handicapées. Entre 2004 et 2006, les employeurs ont atteint 32 p. 100 des buts fixés pour les quatre groupes désignés. Les objectifs établis pour les femmes ont été atteints dans une proportion de 46 p. 100 mais, dans le cas des personnes handicapées, ils ne l'ont été que dans une proportion de 19 p. 100. En ce qui concerne les peuples autochtones et les minorités visibles, 38 p. 100 et 33 p. 100 respectivement des objectifs ont été atteints.

La réalisation des objectifs à court terme tend à être légèrement plus élevée dans le secteur public que dans le secteur privé. Dans l'ensemble, les employeurs ont atteint 53 p. 100 des 314 objectifs qu'ils avaient établis entre 2000 et 2007, ce qui inclut 66 p. 100 des objectifs fixés pour les femmes et 61 p. 100 des objectifs concernant les personnes handicapées. Les employeurs ont connu moins de succès avec les autres groupes : dans le cas des peuples autochtones, 46 p. 100 des objectifs ont été atteints et dans le cas des minorités visibles, 43 p. 100. Puisque les vérifications de la plupart des employeurs dans la fonction publique ont eu lieu avant 2005, un seul employeur était tenu de fixer des objectifs entre 2005 et 2007. Cet employeur a fixé un objectif concernant les peuples autochtones et deux à l'égard des minorités visibles. Il n'était pas nécessaire d'établir un objectif pour les femmes et les personnes handicapées. L'employeur a réalisé un seul des deux objectifs fixés pour les minorités visibles, et celui qui concernait les peuples autochtones n'a pas été atteint. Cela s'est traduit par une diminution globale de 33 p. 100 dans l'atteinte des objectifs entre 2005 et 2007.

Durant la période de référence, la Commission a travaillé étroitement avec les principaux ministères fédéraux et les organismes sous réglementation fédérale en communiquant de l'information (y compris sur l'élimination des obstacles qui se posent aux personnes handicapées) et en faisant connaître des pratiques exemplaires visant à prévenir la discrimination en milieu de travail ou dans les centres de prestation de services (*http://www.chrc-ccdp.ca/publications/ar_2007_ra/page4-fr.asp*).

Les données préliminaires reçues des organisations qui avaient conclu un PE d'un an ou deux montrent une réduction encourageante du nombre de plaintes déposées auprès de la Commission. Cette dernière travaille avec les signataires des PE à préparer une analyse des tendances d'après leurs données sur les différends liés aux droits de la personne.

La Commission élabore un modèle de maturité qui peut servir à évaluer le niveau de maturité d'une organisation dans l'instauration d'une culture axée sur les droits de la personne en milieu de travail – une étape importante favorisant les progrès vers les résultats prévus et la mesure de ceux-ci. Elle fournit également aux employeurs des outils et de la formation pour accroître leur capacité de prévenir la discrimination et de promouvoir un virage vers une culture axée sur les droits de la personne. De leur côté, ils ont démontré un réel souci d'améliorer leur environnement de travail.

Nous prévoyons disposer de données couvrant de plus longues périodes pour mesurer la contribution à long terme de la nouvelle Division.

Nom de l'activité de programme

***C. Règlement des différends : Règlement de plaintes individuelles de discrimination déposées contre des employeurs et des fournisseurs de services sous réglementation fédérale afin de favoriser la compréhension et le respect de la* Loi canadienne sur les droits de la personne.**

Ressources financières (en milliers de dollars)

Dépenses prévues	Total des autorisations	Dépenses réelles
11 771 $	9 283 $	10 456 $

Ressources humaines (ETP)

Prévues	Réelles	Écart
103	95	8

Description de l'activité de programme

En vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, la Commission examine les allégations de discrimination de la part d'employeurs et de fournisseurs de services sous réglementation fédérale lorsqu'elles ont trait à l'un des 11 motifs de distinction illicite énumérés dans la *Loi*. Les allégations de discrimination sont vérifiées afin de s'assurer que les cas relèvent bien de la compétence de la Commission; les personnes peuvent être invitées à utiliser d'autres recours, comme une procédure de règlement des griefs. Les parties sont ensuite invitées à tenter de parvenir à un règlement, soit avant le dépôt d'une plainte, soit immédiatement après. Si la question ne peut être réglée, la plainte fait l'objet d'une enquête et est présentée aux commissaires qui rendent l'une ou l'autre des décisions suivantes : rejet, renvoi à la conciliation ou renvoi devant le Tribunal canadien des droits de la personne pour une enquête plus approfondie. Tout au long du processus, les parties ont accès à des modes de règlement alternatif des différends, comme la médiation et la conciliation. Le Programme de règlement des différends est également soutenu par des services d'analyse et de consultation juridiques pendant tout le processus de traitement des plaintes.

Notre nouvelle initiative de règlement anticipé offre des possibilités de dialogue et de médiation avant le dépôt d'une plainte officielle.

Avant de déposer une plainte officielle

Ces dernières années, la Commission a adopté deux nouvelles initiatives dans le but de résoudre les différends plus rapidement, d'une manière informelle et qui exige moins de ressources : la médiation préventive (qui précède le dépôt d'une plainte) à la fin de l'exercice 2006-2007, et le règlement anticipé (facilitation et négociation par téléphone) en 2007-2008. Les résultats de ces deux initiatives pour la période visée par ce rapport sont les suivants : 87 dossiers ont été soumis à la médiation préventive, et 52 p. 100 ont été réglés; 396 dossiers ont été soumis au règlement anticipé et, selon les données initiales couvrant le dernier trimestre de l'année, 43 p. 100 ont été réglés.

D'après les conclusions préliminaires, à la fois le règlement anticipé et la médiation préventive réussissent à rassembler les parties pour discuter de leurs divergences et trouver un terrain d'entente. C'est un pas vers la création d'une culture des droits de la personne, en plus du fait que le processus encourage la conformité à la *Loi* par le biais de mécanismes non litigieux.

Après le dépôt d'une plainte

En 2007-2008, la Commission avait un volume de 1 343 plaintes officielles, dont environ la moitié avait été reportée de l'année précédente, tandis que l'autre moitié concernait des cas nouveaux ou réactivés.

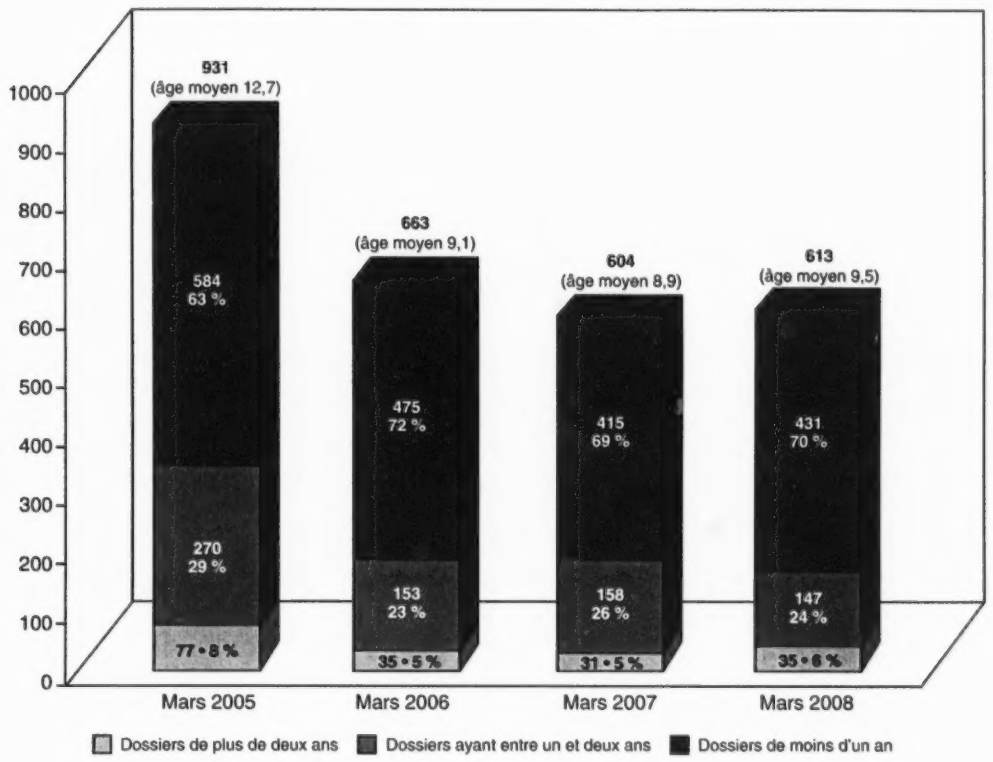
La moitié de ce volume total de plaintes a été classée. Compte tenu des dossiers reportés, la Commission est parvenue à équilibrer son volume de plaintes.

Il n'a pas été nécessaire que la Commission prenne d'autres mesures dans environ 30 p. 100 des plaintes classées étant donné les restrictions statutaires suivantes : il était possible d'appliquer un autre mécanisme de recours, la limite de temps établie par la *Loi* était dépassée, ou la plainte ne relevait pas de la Commission ou elle était considérée comme frivole, vexatoire ou entachée de mauvaise foi. La majorité (61 p. 100, soit 1 p. 100 de moins qu'en 2006-2007) des dossiers non pris en charge ont été confiés à d'autres mécanismes de recours existants.

Une fois les plaintes officiellement déposées, 48 p. 100 de celles soumises à la médiation volontaire ont été réglées, et 26 p. 100 de celles orientées vers le processus de conciliation se sont conclues par un règlement.

Tel qu'illustré dans le tableau suivant, au 31 mars 2008, 70 p. 100 des 613 dossiers actifs étaient ouverts depuis moins d'un an, et 6 p. 100 depuis plus de deux ans. La Commission continue de surveiller attentivement les tendances.

Volume total des plaintes ACCEPTÉES par catégorie d'âge (âge moyen en mois)



Durant la période de référence, le Programme de règlement des différends a fait des progrès vers le résultat prévu. La Commission a commencé à évaluer la satisfaction à l'égard des modes alternatifs de règlement des différends. Les succès obtenus dans le cadre des litiges en 2007-2008 ont représenté une étape importante dans l'atteinte des résultats puisque ces succès ont permis de changer et/ou de préciser les lois sur les droits de la personne – et les progrès ont profité à tous les Canadiens.

RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES

Tableau 1 : Lien aux résultats du gouvernement du Canada

Résultat stratégique : Égalité, respect des droits de la personne et protection contre la discrimination grâce à une meilleure compréhension et à un meilleur respect de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* par les employeurs et les fournisseurs de services sous réglementation fédérale ainsi que par le public qu'ils servent.

Activité de programme	Dépenses réelles 2007-2008			Harmonisation par rapport au secteur de résultats du gouvernement du Canada
	Budgétaires	Non budgétaires	Total	
Développement des connaissances	6 190 $	*Ne s'applique pas*	6 190 $	Une société diversifiée qui favorise la dualité linguistique et l'inclusion sociale
Prévention de la discrimination	5 347 $	*Ne s'applique pas*	5 347 $	Une société diversifiée qui favorise la dualité linguistique et l'inclusion sociale
Règlement des différends	10 456 $	*Ne s'applique pas*	10 456 $	Une société diversifiée qui favorise la dualité linguistique et l'inclusion sociale

Le Programme de développement des connaissances sur les droits de la personne contribue à une société diversifiée qui favorise la dualité linguistique et l'inclusion sociale en créant et en diffusant des connaissances sur les droits de la personne grâce à des produits et à des activités comme des études, des politiques, des lignes directrices, des règlements, des outils d'information, des publications d'opinions et, éventuellement, la participation aux affaires de discrimination faisant jurisprudence.

Le Programme de prévention de la discrimination contribue à une société diversifiée qui favorise la dualité linguistique et l'inclusion sociale en assurant la participation des organisations sous réglementation fédérale à des initiatives de prévention de la discrimination se rapportant aux droits de la personne et à l'équité en matière d'emploi, comme des plans d'action, des politiques, des consultations et de la formation.

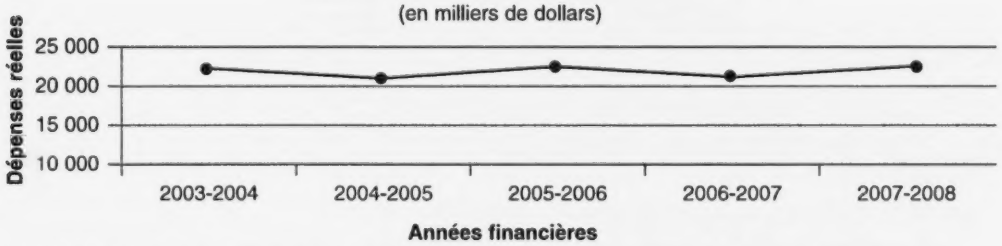
Le Programme de règlement des différends contribue à une société diversifiée qui favorise la dualité linguistique et l'inclusion sociale en offrant divers mécanismes de règlement des différends aux parties incapables de s'entendre autrement.

Tableau 2 : Comparaison des dépenses prévues avec les dépenses réelles (équivalents temps plein compris) (en milliers de dollars)

	2005-2006	2006-2007	2007-2008			
	Dépenses réelles	Dépenses réelles	Budget principal	Dépenses prévues	Total des autorisations	Dépenses réelles
Développement des connaissances	–	–	5 871	5 035	6 314	6 190
Prévention de la discrimination	–	–	6 548	6 466	6 990	5 347
Règlement des différends	–	–	8 693	11 771	9 283	10 456
Favoriser la compréhension de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et le respect de cette loi	19 487	18 658	–	–	–	–
Mener des vérifications de la conformité à l'équité en emploi au sein du gouvernement fédéral et dans les milieux de travail sous réglementation fédérale	2 902	2 471	–	–	–	–
Total	22 389	21 129	21 112	23 272	22 587	21 993
Moins : Revenus non disponibles	–	–	S.O.	–	S.O.	–
Plus : Coût des services reçus gratuitement	3 405	3 261	S.O.	3 187	S.O.	3 211
Total des dépenses pour la Commission	**25 794**	**24 390**	**S.O.**	**26 459**	**S.O.**	**25 204**
Équivalents temps plein	**190**	**180**	**S.O.**	**200**	**S.O.**	**176**

Historique des dépenses réelles

(en milliers de dollars)



Note : Le total des dépenses réelles ne comprend pas le coût des services reçus gratuitement par d'autres ministères.

Au cours des cinq dernières années, les fluctuations des dépenses réelles de la Commission ont été principalement attribuables aux fonds supplémentaires qui ont été reçus pour :

- permettre à la Commission de continuer sa participation aux audiences du Tribunal canadien des droits de la personne concernant trois importantes plaintes de disparité salariale (ce financement a pris fin en mars 2006);
- permettre à la Commission de réduire l'arriéré de plaintes, y compris les plaintes de disparité salariale (ce financement a pris fin en mars 2006);

- financer l'élaboration d'un nouveau Système de gestion des plaintes et d'un nouveau Système automatisé de suivi des vérifications de l'équité en matière d'emploi (ce financement a pris fin en mars 2008);
- appuyer la Division des services juridiques pour ce qui est des pressions liées à l'intégrité des programmes (financement permanent);
- financer les augmentations salariales découlant des conventions collectives et les augmentations de traitement du personnel de direction (financement permanent).

Tableau 3 : Postes votés et législatifs (en milliers de dollars)

		2007-2008			
Postes votés ou législatifs	**Libellé tronqué du poste voté ou législatif**	**Budget principal**	**Dépenses prévues***	**Total des autorisations**	**Dépenses réelles**
10	Dépenses du Programme	18 785	20 945	20 300	19 706
(L)	Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés	2 327	2 327	2 287	2 287
	Total Commission	**21 112**	**23 272**	**22 587**	**21 993**

* Tel que démontré dans le rapport sur les plans et priorités de 2007-2008, les dépenses prévues incluaient une somme pour le financement découlant de l'abrogation éventuelle de l'article 67 de la *Loi Canadienne sur les droits de la personne*, laquelle n'ayant pas eu lieu en 2007-2008.

Les autorisations totales pour 2007-2008 représentent une augmentation de 1,5 M$ de dollars ou de 7 % par rapport au total du Budget principal des dépenses pour 2007-2008 de 21 M$ de dollars. Cet écart correspond aux fonds reçus dans le cadre des Budgets supplémentaires des dépenses pour le report du budget de fonctionnement de 2006-2007, pour les besoins non prévus en matière de rémunération et pour financer les augmentations salariales découlant des conventions collectives.

Tableau 4 : Renseignements sur les dépenses de projets (en milliers de dollars)

		2002-2007	2007-2008			
	Coût total estimatif actuel	**Dépenses réelles**	**Budget principal**	**Dépenses prévues**	**Total des autorisations**	**Dépenses réelles**
Règlement des différends et Prévention de la discrimination Système de gestion des cas, des vérifications et des initiatives (anciennement Projet des technologies de la gestion des cas)	1 400	954	450	450	566	589
Étape du projet : Phase 4 – mise en œuvre du Système de gestion des plaintes et des vérifications						

Table 5 : États financiers

Responsabilité de la direction

La responsabilité de l'intégrité et de l'objectivité des états financiers ci-joints de la Commission canadienne des droits de la personne (Commission) pour l'exercice terminé le 31 mars 2008 et toute l'information figurant dans ces états incombe à la direction de la Commission. Ces états financiers ont été préparés par la direction conformément aux conventions comptables du Conseil du Trésor, qui sont conformes aux principes comptables généralement reconnus du Canada pour le secteur public.

La direction est responsable de l'intégrité et de l'objectivité de l'information présentée dans les états financiers. Certaines informations présentées dans les états financiers sont fondées sur les meilleures estimations et le jugement de la direction et tiennent compte de l'importance relative. Pour s'acquitter de ses obligations au chapitre de la comptabilité et de la présentation des rapports, la direction tient des comptes qui permettent l'enregistrement centralisé des opérations financières de la Commission. L'information financière soumise pour la préparation des *Comptes publics du Canada* et incluse dans le *Rapport ministériel sur le rendement* de la Commission concorde avec les états financiers ci-joints.

La direction possède un système de gestion financière et de contrôle interne conçu pour fournir une assurance raisonnable que l'information financière est fiable, que les actifs sont protégés et que les opérations sont conformes à la *Loi sur la gestion des finances publiques*, qu'elles sont exécutées en conformité avec les règlements, qu'elles respectent les autorisations du Parlement et qu'elles sont comptabilisées de manière à rendre compte de l'utilisation des fonds du gouvernement. La direction veille également à l'objectivité et à l'intégrité des données de ses états financiers par la sélection appropriée, la formation et le perfectionnement d'employés qualifiés, par une organisation assurant une séparation appropriée des responsabilités et par des programmes de communication visant à assurer la compréhension des règlements, des politiques, des normes et des responsabilités de gestion dans toute la Commission.

Les états financiers de la Commission n'ont pas fait l'objet d'une vérification.

Jennifer Lynch, c.r.
Présidente
Ottawa, Ontario

Heather Throop
Directrice générale, Gestion intégrée
Ottawa, Ontario

Denis Pelchat
Agent financier supérieur à temps plein
Ottawa, Canada

Le 24 juillet 2008

État des résultats (non vérifié)

Pour l'exercice terminé le 31 mars

(en dollars)	**2008**	2007
Charges de fonctionnement (note 4)		
Développement des connaissances	**6 925 876**	–
Prévention de la discrimination	**6 095 719**	–
Règlement des différends	**11 779 190**	–
Favoriser la compréhension et le respect de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*	–	21 094 340
Mener des vérifications de la conformité à l'équité en matière d'emploi dans l'administration fédérale et dans les milieux de travail sous réglementation fédérale	–	2 660 962
Total des charges de fonctionnement	**24 800 785**	23 755 302
Revenus (note 5)		
Développement des connaissances	**24 869**	–
Prévention de la discrimination	**15 879**	–
Règlement des différends	**19 766**	–
Favoriser la compréhension et le respect de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*	–	33 377
Mener des vérifications de la conformité à l'équité en matière d'emploi dans l'administration fédérale et dans les milieux de travail sous réglementation fédérale	–	5 623
Total des revenus	**60 514**	39 000
Coût de fonctionnement net	**24 740 271**	23 716 302

Les notes afférentes font partie intégrante des états financiers.

État de la situation financière (non vérifié)

Au 31 mars

(en dollars)	**2008**	2007
Actifs		
Actifs financiers		
Débiteurs (note 6)	**153 111**	350 131
Avances – petite caisse	**2 450**	2 800
Total des actifs financiers	**155 561**	352 931
Actifs non financiers		
Charges payées d'avance	**10 659**	8 065
Immobilisations corporelles (note 7)	**972 346**	342 809
Total des actifs non financiers	**983 005**	350 874
Total des actifs	**1 138 566**	703 805
Passifs		
Créditeurs et charges à payer (note 8)	**1 739 522**	1 364 916
Indemnités de vacances et congés compensatoires	**851 500**	708 600
Dépôts de garantie	**–**	9 000
Indemnités de départ (note 9b)	**3 150 000**	3 045 000
Total des passifs	**5 741 022**	5 127 516
Avoir du Canada	**(4 602 456)**	(4 423 711)
Total des passifs et de l'avoir du Canada	**1 138 566**	703 805
Obligations contractuelles (note 10)		

Les notes afférentes font partie intégrante des états financiers.

État de l'avoir du Canada (non vérifié)

Pour l'exercice terminé le 31 mars

(en dollars)	**2008**	2007
Avoir du Canada, début de l'exercice	**(4 423 711)**	(5 879 175)
Coût de fonctionnement net	**(24 740 271)**	(23 716 302)
Crédits parlementaires utilisés de l'exercice (note 3b)	**21 992 705**	21 129 203
Revenus non disponibles pour dépenser	**(72 090)**	(102 477)
Variation de la situation nette du Trésor (note 3c)	**(570 089)**	883 640
Services fournis gratuitement par d'autres ministères (note 11)	**3 211 000**	3 261 400
Avoir du Canada, fin de l'exercice	**(4 602 456)**	**(4 423 711)**

Les notes afférentes font partie intégrante des états financiers.

État des flux de trésorerie (non vérifié)

Pour l'exercice terminé le 31 mars

(en dollars)	2008	2007
Activités de fonctionnement		
Coût de fonctionnement net	**24 740 271**	23 716 302
Éléments sans incidence sur l'encaisse inclus dans le coût de fonctionnement net :		
Amortissement des immobilisations corporelles (note 7)	**(135 079)**	(103 791)
Perte sur radiation d'immobilisations corporelles	**–**	(3 300)
Services fournis gratuitement par d'autres ministères (note 11)	**(3 211 000)**	(3 261 400)
Gain sur disposition d'immobilisations corporelles	**–**	4 079
Variations de l'état de la situation financière :		
Augmentation (diminution) des débiteurs	**(197 020)**	213 902
Diminution des avances – petite caisse	**(350)**	(550)
Augmentation des charges payées d'avance	**2 594**	8 065
Diminution (augmentation) des dépôts de garantie	**9 000**	(9 000)
Diminution (augmentation) des créditeurs et charges à payer	**(374 606)**	833 557
Diminution (augmentation) des indemnités de vacances et congés compensatoires	**(142 900)**	178 300
Diminution (augmentation) des indemnités de départ	**(105 000)**	235 000
Encaisse utilisée par les activités de fonctionnement	**20 585 910**	21 811 164
Activités d'investissement en immobilisations		
Acquisitions d'immobilisations corporelles (note 7)	**764 616**	103 281
Produits de l'aliénation d'immobilisations corporelles	**–**	(4 079)
Encaisse utilisée par les activités d'investissement en immobilisations	**764 616**	99 202
Encaisse nette fournie par le gouvernement	**21 350 526**	21 910 366

Les notes afférentes font partie intégrante des états financiers.

Notes afférentes aux états financiers (non vérifiées)

1. Pouvoir et mandat

La Commission canadienne des droits de la personne (Commission) a été constituée en 1977 en vertu de l'annexe II de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, conformément à la *Loi canadienne sur les droits de la personne.*

La Commission a pour mandat de décourager et de diminuer les pratiques discriminatoires au moyen des activités suivantes : traiter les plaintes de discrimination fondées sur les motifs de distinction illicite énoncés dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne*; mener des vérifications auprès des ministères et organismes fédéraux ainsi que des entreprises du secteur privé sous réglementation fédérale pour s'assurer qu'ils respectent la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*; faire de la recherche et mettre en œuvre des programmes de sensibilisation publique et travailler en étroite collaboration avec les autres ordres de gouvernement, des employeurs, des fournisseurs de services et des organismes communautaires pour promouvoir les principes des droits de la personne.

2. Sommaire des principales conventions comptables

Les états financiers ont été préparés conformément aux conventions comptables du Conseil du Trésor, qui sont conformes aux principes comptables généralement reconnus du Canada pour le secteur public.

Les principales conventions comptables sont les suivantes :

(a) Crédits parlementaires

La Commission est financée par le gouvernement du Canada au moyen de crédits parlementaires. Les crédits consentis à la Commission ne correspondent pas à la présentation des rapports financiers en conformité avec les principes comptables généralement reconnus, étant donné que les crédits sont fondés dans une large mesure sur les besoins de trésorerie. Par conséquent, les postes comptabilisés à l'état des résultats et à l'état de la situation financière ne sont pas nécessairement les mêmes que ceux prévus par les crédits parlementaires. La note 3 établit un rapprochement général entre les deux méthodes d'établissement des rapports.

(b) Encaisse nette fournie par le gouvernement

La Commission fonctionne au moyen du Trésor, qui est administré par le Receveur général du Canada. La totalité de l'encaisse reçue par la Commission est déposée au Trésor, et tous les décaissements faits par la Commission sont prélevés sur le Trésor. L'encaisse nette fournie par le gouvernement représente la différence entre toutes les rentrées et les sorties de fonds, y compris les opérations entre les ministères au sein du gouvernement fédéral.

(c) Variation de la situation nette du Trésor

La variation de la situation nette du Trésor représente la différence entre l'encaisse nette fournie par le gouvernement et les crédits utilisés au cours d'un exercice, à l'exclusion du montant des revenus non disponibles comptabilisé par la Commission. Cette différence découle des délais entre le moment où une opération touche un crédit et celui où elle est traitée par le Trésor.

(d) Revenus

Les revenus sont comptabilisés dans l'exercice où les opérations ou les faits sous-jacents surviennent.

(e) Charges de fonctionnement

Les charges de fonctionnement sont comptabilisées selon la méthode de la comptabilité d'exercice :

- ✓ Les indemnités de vacances et de congés compensatoires sont passées en charges au fur et à mesure que les employés en acquièrent le droit en vertu de leurs conditions d'emploi respectives.
- ✓ Les services fournis gratuitement par d'autres ministères pour les locaux, les cotisations de l'employeur aux régimes de soins de santé et de soins dentaires, les indemnisations des accidentés du travail et les services juridiques sont comptabilisés à titre de charges de fonctionnement à leur coût estimatif.

2. Sommaire des principales conventions comptables (suite)

(f) Avantages sociaux futurs

✓ **Prestations de retraite**

Les employés admissibles participent au Régime de retraite de la fonction publique, un régime multi-employeurs administré par le gouvernement du Canada. Les cotisations de la Commission au régime sont passées en charges dans l'exercice au cours duquel elles sont engagées et elles représentent l'obligation totale de la Commission découlant du Régime. En vertu des dispositions législatives en vigueur, la Commission n'est pas tenue de verser des cotisations au titre de l'insuffisance actuarielle du Régime.

✓ **Indemnités de départ**

Les employés ont droit à des indemnités de départ, prévues dans leurs conventions collectives ou leurs conditions d'emploi. Le coût de ces indemnités s'accumule au fur et à mesure que les services sont rendus par les employés. Le coût des avantages sociaux gagnés par les employés est calculé à l'aide de l'information provenant des résultats du passif déterminé sur une base actuarielle pour les prestations de départ pour l'ensemble du gouvernement.

(g) Débiteurs

Les débiteurs sont comptabilisés en fonction des montants que l'on prévoit réaliser. Des provisions sont établies pour tous les débiteurs dont le recouvrement est incertain.

(h) Immobilisations corporelles

Toutes les immobilisations corporelles ainsi que les améliorations locatives dont le coût initial est supérieur à 5 000 $ sont comptabilisées à leur coût d'achat et sont amorties selon la méthode linéaire sur leur durée de vie utile estimative, comme suit :

Catégorie d'immobilisations corporelles	Période d'amortissement
Matériel informatique	3 à 5 ans
Logiciels	3 à 5 ans
Autre équipement	1 à 15 ans
Améliorations locatives	Durée restante du bail

L'amortissement des immobilisations corporelles débute le mois suivant leur mise en service.

(i) Incertitude relative à la mesure

La préparation de ces états financiers conformément aux conventions comptables du Conseil du Trésor du Canada, qui sont conformes aux principes comptables généralement reconnus du Canada pour le secteur public, exige de la direction qu'elle fasse des estimations et qu'elle pose des hypothèses qui influent sur les montants déclarés des actifs, des passifs, des revenus et des charges présentés dans les états financiers. Au moment de la préparation des présents états financiers, la direction considère que les estimations et les hypothèses sont raisonnables. La provision pour les indemnités de départ et la durée de vie utile des immobilisations corporelles sont les principaux éléments pour lesquels on a eu recours à des estimations. Les résultats réels pourraient différer des estimations de manière significative. Les estimations de la direction sont examinées périodiquement et, à mesure que les rajustements deviennent nécessaires, ils sont constatés dans les états financiers de l'exercice où ils sont connus.

Notes afférentes aux états financiers (non vérifiées)

3. Crédits parlementaires

La Commission est financée au moyen de crédits parlementaires annuels. Les éléments comptabilisés à l'état des résultats et à l'état de la situation financière d'un exercice peuvent être financés au moyen de crédits parlementaires qui ont été autorisés dans des exercices antérieurs, pendant l'exercice en cours ou qui le seront dans des exercices futurs. En conséquence, le coût de fonctionnement net de la Commission diffère s'il est basé sur le financement octroyé par le gouvernement ou s'il est établi selon la méthode de la comptabilité d'exercice. Les tableaux suivants présentent le rapprochement entre les crédits parlementaires utilisés de l'exercice en cours, le coût de fonctionnement net et l'encaisse nette fournie par le gouvernement.

(a) Rapprochement du coût de fonctionnement net et des crédits parlementaires utilisés de l'exercice en cours :

(en dollars)	**2008**	2007
Coût de fonctionnement net	**24 740 271**	23 716 302
Postes ayant une incidence sur le coût de fonctionnement net mais sans incidence sur les crédits :		
Services fournis gratuitement par d'autres ministères (note 11)	**(3 211 000)**	(3 261 400)
Amortissement des immobilisations corporelles	**(135 079)**	(103 791)
Revenus non disponibles pour dépenser	**72 090**	102 477
Perte sur radiation d'immobilisations corporelles	**–**	(3 300)
Variation de la provision pour indemnités de vacances et congés compensatoires	**(142 900)**	178 300
Variation de la provision pour indemnités de départ	**(105 000)**	235 000
Autres ajustements	**7 113**	154 269
	(3 514 776)	(2 698 445)
Postes sans incidence sur le coût de fonctionnement net mais ayant une incidence sur les crédits :		
Acquisitions d'immobilisations corporelles	**764 616**	103 281
Variation des charges payées d'avance	**2 594**	8 065
	767 210	111 346
Crédits parlementaires utilisés de l'exercice en cours	**21 992 705**	21 129 203

Notes afférentes aux états financiers (non vérifiées)

3. Crédits parlementaires (suite)

(b) Crédits parlementaires fournis et utilisés :

(en dollars)	**2008**	2007
Dépenses du programme – Crédit 10	**20 296 065**	19 776 450
Législatif – contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés	**2 287 010**	2 340 943
Produits de l'aliénation de biens excédentaires de la Couronne	**4 081**	4 095
	22 587 156	22 121 488
Annulés	**(594 451)**	(988 204)
	21 992 705	21 133 284
Produits de l'aliénation de biens excédentaires de la Couronne disponibles au cours de l'exercice suivant	**–**	(4 081)
Crédits parlementaires utilisés de l'exercice en cours	**21 992 705**	21 129 203

(c) Rapprochement de l'encaisse nette fournie par le gouvernement et des crédits parlementaires de l'exercice en cours utilisés :

(en dollars)	**2008**	2007
Encaisse nette fournie par le gouvernement	**21 350 526**	21 910 366
Revenus non disponibles pour dépenser	**72 090**	102 477
Variation de la situation nette du Trésor :		
Diminution (augmentation) des débiteurs	**197 020**	(213 902)
Diminution des avances – petite caisse	**350**	550
Augmentation (diminution) des créditeurs et charges à payer	**374 606**	(833 557)
Augmentation (diminution) des dépôts de garantie	**(9 000)**	9 000
Autres ajustements	**7 113**	154 269
	570 089	(883 640)
Crédits parlementaires utilisés de l'exercice en cours	**21 992 705**	21 129 203

Notes afférentes aux états financiers (non vérifiées)

4. Charges de fonctionnement

(en dollars)	2008	2007
Salaires, traitements et avantages sociaux	**17 221 827**	17 058 133
Services professionnels et spéciaux	**2 938 747**	2 525 959
Locations	**2 581 499**	2 454 440
Déplacements et réinstallations	**713 513**	597 733
Communications	**463 321**	397 225
Réparation et entretien	**213 839**	170 080
Dépenses d'équipement	**186 177**	117 364
Services publics, fournitures et approvisionnements	**149 423**	168 842
Information	**148 591**	153 765
Amortissement des immobilisations corporelles	**135 079**	103 791
Réclamations contre l'État et montants adjugés par une cour	**45 377**	3 000
Divers	**3 392**	1 670
Perte sur radiation d'immobilisations corporelles	**–**	3 300
	24 800 785	23 755 302

5. Revenues

(en dollars)	2008	2007
Revenus divers	**60 514**	34 921
Gain sur disposition d'immobilisations corporelles	**–**	4 079
	60 514	39 000

6. Débiteurs

(en dollars)	2008	2007
Autres ministères	**72 947**	169 836
Entités externes	**80 164**	180 295
	153 111	350 131

Notes afférentes aux états financiers (non vérifiées)

7. Immobilisations corporelles

Immobilisations corporelles (en dollars)	**Solde au début de l'exercice**	**Acquisitions**	**Aliénations/ radiations/ ajustements**	**Solde à la fin de l'exercice**
Matériel informatique	155 118	22 315	–	**177 433**
Logiciels	133 481	659 132	–	**792 613**
Autre équipement	144 724	49 108	–	**193 832**
Améliorations locatives	407 153	34 061	–	**441 214**
	840 476	764 616	–	**1 605 092**

Amortissement cumulé (en dollars)	**Solde au début de l'exercice**	**Amortissement**	**Aliénations/ radiations/ ajustements**	**Solde à la fin de l'exercice**
Matériel informatique	113 374	13 014	–	**126 388**
Logiciels	48 310	22 144	–	**70 454**
Autre équipement	65 327	13 949	–	**79 276**
Améliorations locatives	270 656	85 972	–	**356 628**
	497 667	135 079	–	**632 746**

Valeur comptable nette (en dollars)	**2008**	2007
Matériel informatique	**51 045**	41 744
Logiciels	**722 159**	85 171
Autre équipement	**114 556**	79 397
Améliorations locatives	**84 586**	136 497
	972 346	342 809

La charge d'amortissement pour l'exercice terminé le 31 mars 2008 s'élève à 135 079 $ (103 791 $ en 2007).

8. Créditeurs et charges à payer

(en dollars)	**2008**	2007
Entités externes		
Créditeurs et charges à payer	**1 173 532**	756 540
Salaires courus	**397 621**	319 937
Autres ministères		
Créditeurs	**168 369**	288 439
	1 739 522	1 364 916

Notes afférentes aux états financiers (non vérifiées)

9. Avantages sociaux futurs

(a) Prestations de retraite

Les employés de la Commission participent au Régime de retraite de la fonction publique, qui est parrainé et administré par le gouvernement du Canada. Le Régime prévoit, pour chaque année de service, le versement de prestations correspondant à 2 % des gains moyens pour les cinq meilleures années consécutives, jusqu'à une période maximale de 35 ans. Les prestations tiennent aussi compte des prestations du Régime de pensions du Canada et du Régime de rentes du Québec et sont indexées à l'inflation.

Tant les employés que la Commission versent des cotisations couvrant le coût du Régime. En 2007-2008, les charges s'élèvent à 2 072 031 $ (2 095 144 $ en 2006-2007), soit environ 2,1 fois (2,2 en 2006-2007) les cotisations des employés.

La responsabilité de la Commission relativement au Régime de retraite se limite aux cotisations versées. Les excédents ou les déficits actuariels sont constatés dans les états financiers du gouvernement du Canada, en sa qualité de répondant du Régime.

(b) Indemnités de départ

La Commission verse des indemnités de départ aux employés, lesquelles sont calculées en fonction de leur admissibilité, des années de service et de leur salaire en fin de carrière. La provision reliée aux indemnités n'est pas financée par les crédits parlementaires, mais les prestations versées pendant l'exercice le sont. La provision pour les indemnités de départ au 31 mars est la suivante :

(en dollars)	**2008**	2007
Provision pour indemnités de départ, début de l'exercice	**3 045 000**	3 280 000
Charge pour l'exercice	**392 693**	273 307
Prestations versées pendant l'exercice	**(287 693)**	(508 307)
Provision pour indemnités de départ, fin de l'exercice	**3 150 000**	3 045 000

10. Obligations contractuelles

De par leur nature, les activités de la Commission peuvent donner lieu à des contrats et à des obligations en vertu desquels la Commission sera tenue d'effectuer des paiements échelonnés sur plusieurs années pour l'acquisition de biens et services. Voici les principales obligations contractuelles pour lesquelles une estimation raisonnable peut être faite :

(en dollars)	Locations
2008-2009	**77 600**
2009-2010	**75 800**
2010-2011	**46 300**
2011-2012	**13 900**
2012-2013	**5 900**

Notes afférentes aux états financiers (non vérifiées)

11. Opération entre apparentés

En vertu du principe de propriété commune, la Commission est apparentée à tous les ministères, organismes et sociétés d'État du gouvernement du Canada. La Commission conclut des opérations avec ces entités dans le cours normal de ses activités et selon des modalités commerciales normales.

Au cours de l'exercice, la Commission a reçu des services gratuitement d'autres ministères, qui sont comptabilisés à leur coût estimatif à l'état des résultats :

(en dollars)	**2008**	2007
Locaux fournis par Travaux publics et Services gouvernementaux Canada	**2 293 100**	2 273 000
Cotisations de l'employeur au régime de soins de santé et de soins dentaires et dépenses payées par le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada	**911 800**	981 500
Indemnisation des accidentés du travail assurée par Ressources humaines et Développement social Canada	**6 100**	5 900
Traitements et dépenses connexes liés aux services juridiques fournis par le ministère de la Justice du Canada	**–**	1 000
	3 211 000	3 261 400

Le gouvernement a structuré certaines de ses activités administratives de manière à optimiser l'efficience et l'efficacité, de sorte qu'un seul ministère mène sans frais certaines activités au nom de tous. Le coût de ces services, comprenant les services de paye et d'émission de chèques offerts par Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, ne sont pas inclus à titre de charge à l'état des résultats de la Commission.

12. Chiffres correspondants

Les chiffres de l'exercice précédent ont été reclassés afin de les rendre conformes à la présentation adoptée pour l'exercice en cours.

AUTRES SUJETS D'INTÉRÊT

Renseignements relatifs à l'organisme

Mandat

En vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (LCDP), la Commission a le mandat de favoriser l'égalité des chances et de protéger les personnes contre la discrimination au travail et dans la prestation de services. Les motifs de discrimination prohibés par la LCDP sont : la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'état matrimonial, la situation de famille, la déficience ou l'état de personne graciée.

La Commission a également pour mandat, en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (LEE), de veiller à la concrétisation de l'égalité en milieu de travail et de remédier aux conditions défavorables à l'emploi des femmes, des Autochtones, des personnes handicapées et des minorités visibles.

La *Loi canadienne sur les droits de la personne* et la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* s'appliquent aux ministères et aux organismes fédéraux, aux sociétés d'État et aux entreprises privées sous réglementation fédérale (p. ex. les banques et les compagnies de transport interprovincial).

Gestion intégrée

Les Services internes offrent des conseils et des services administratifs intégrés qui permettent à la Commission d'exécuter ses programmes. Ces services englobent les domaines suivants : gestion des biens, communications, soutien exécutif, finances, ressources humaines, gestion de l'information/technologie de l'information, consultation juridique, planification, sécurité et télécommunications. Les coûts liés à la prestation de services internes sont répartis entre les trois activités de programme de la Commission.

La Commission fournit également divers services à la Commission des revendications particulières des Indiens, au Commissariat à l'intégrité du secteur public et à la Commission des relations de travail dans la fonction publique par le biais d'un protocole d'entente pour soutenir les principes des services partagés.

En 2007-2008, la Commission a élaboré un plan d'action qui vise à donner suite aux priorités d'amélioration de la gestion définies par le Secrétariat du Conseil du Trésor dans l'évaluation du Cadre de responsabilisation de gestion (CRG) 2006 de la Commission. Cette dernière fera le suivi du plan d'action triennal et donnera aux gestionnaires des séances d'information pour s'assurer qu'ils se conforment au CRG.